

PENGARUH INSENTIF, JAMINAN SOSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KOMUNITAS DRIVER GOJEK DI KOTA SURABAYA

*Achmad Juliandani Mulyadana¹, Mochamad Mochklas², Fauzie Senoaji³
^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya
 * achmadjuliandani2001@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 26 Februari 2023
 Revisi : 10 Maret 2023
 Diterima : 25 Maret 2023
 Available online: 30 Maret 2023

Keywords: Incentives, Social Security, Job Satisfaction, Performance

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of incentives, social security, and job satisfaction on performance. This research used quantitative research methods, namely multiple linear regression. Data collection was carried out directly by distributing questionnaires to 50 respondents. This research used a saturated sampling technique. The subjects were all members of the gojek driver study on the gojek driver community in Gubeng of Surabaya. The analysis tool in this research was multiple linear regression analysis with the help of SPSS program version 25. The results showed that (1) Incentives had a positive and significant effect on the performance of Surabaya gojek drivers with a t_{count} value of 4,401 (2) Social Security had a positive and significant effect on the performance of Surabaya gojek drivers with a t_{count} value of 0,258 (3) Job Satisfaction had a positive and significant effect on gojek drivers in Surabaya with a t_{count} value of 2,556 4) Incentives, Social Security, and Job Satisfaction simultaneously affect driver performance gojek in Surabaya with a calculated f_{value} of 39,857.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, jaminan sosial, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menyebar kuesioner kepada 50 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh anggota driver gojek (studi pada komunitas driver gojek gubeng surabaya) Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja driver gojek Surabaya dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,401 (2) Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja driver gojek Surabaya dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,258 (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap driver gojek Surabaya dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,556 4) Insentif, Jaminan Sosial, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja driver gojek Surabaya dengan nilai f_{hitung} sebesar 39,857.

PENDAHULUAN

Pada era Globalisasi saat ini, semakin ketatnya persaingan dunia usaha menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan meningkatkan daya kompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan global adalah meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan maupun organisasi

sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yang ada. SDM yang memiliki tenaga prima, bakat, kreatif dan semangat tinggi bisa berperan penting dalam operasional dan fungsi perusahaan (Maziah, 2017).

Fungsi operasional perusahaan yang bagus harus didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang handal. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia

dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya (Maziah, 2017).

Kemampuan kerja seseorang merupakan salah satu indikator bahwa kinerja karyawan itu sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan sesuatu kemampuan yang dilakukan untuk menuntaskan tugas atau pekerjaan seseorang yang seharusnya memiliki tingkat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Silitonga & Faddila, 2023). Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002).

Peningkatan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang menunjang, di antaranya adalah insentif, jaminan sosial, dan kepuasan kerja yang sangat di

mungkinan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sari, 2019). Oleh karena itu upah dan insentif sangat penting dan perlu mendapat perhatian, karena hal ini sangat berpengaruh erat dengan kinerja suatu perusahaan (Sari, 2019). Diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien (Sari, 2019).

Cara yang digunakan adalah dengan pemberian insentif. Diharapkan dengan pemberian insentif, kinerja karyawan dapat meningkat. Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmat et al., 2013). Menurut (Nafrizal, 2012), Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Hal lain dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah jaminan sosial. Jaminan sosial adalah “jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapatan bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia atau risiko sosial lainnya” (Norawati et al., 2021). Jaminan sosial sebagai faktor penting bagi karyawan untuk membalas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarga yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan

ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional (Norawati et al., 2021). Jaminan sosial merupakan salah satu yang perlu diperhatikan dalam perusahaan baik perusahaan industri maupun jasa. Jaminan sosial dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal jika perusahaan memberikan jaminan sosial kepada setiap karyawan dalam melaksanakan motivasi kerja karyawannya (Norawati et al., 2021).

Jaminan sosial merupakan faktor penting bagi karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup (Sari, 2019). Adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian (Sari, 2019).

Menurut Edwards dan Bell (2008) menyatakan bahwa kepuasan kinerja dapat diartikan sebagai reaksi positif dari suatu individu sebagai akibat penilaian pekerjaan dan kebutuhan – kebutuhan suatu individu yang dipenuhi oleh lingkungan tempat kerja yang mereka tepati (Sudarma, 2012). Kepuasan suatu pekerjaan dapat terlihat dari reaksi yang diberikan oleh suatu individu melalui perilaku maupun sifat yang mereka tunjukkan hal tersebut tentu dapat memberikan sisi positif serta pandangan positif terhadap

kebutuhan – kebutuhan suatu individu dalam suatu ruang lingkup pekerjaan.

Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan (Arwana, 2017). Karyawan yang puas lebih ramah, ceria, responsif yang dihargai pelanggan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler dalam Handoko (2001) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya (Lestari et al., 2021).

Research gap dalam penelitian ini yaitu masih diketahui adanya inkonsistensi hasil penelitian-penelitian terdahulu diantaranya penelitian oleh (Pamungkas, 2020), menunjukkan hasil bahwa stres kerja, insentif dan jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Nugroho, 2021), yang menyatakan bahwa secara parsial insentif finansial berpengaruh secara signifikan dan secara parsial insentif non finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian dari (Wicaksono, 2019), yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini mempunyai hasil yang berbeda, sehingga peneliti menggunakan variabel yang berbeda karena perlu dikembangkan untuk menguji kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor, meliputi; insentif, jaminan sosial dan kepuasan kerja dimana obyek penelitian yang digunakan adalah komunitas Driver Gojek Surabaya Pusat.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Robbins (2006) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal (Arwana, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan kepada 50 orang driver gojek, pada umumnya mereka terkendala karena insentif dan jaminan sosial yang diberikan gojek. Teguh Santoso, (52 th) bekerja sebagai driver gojek sepeda motor lainnya, mengatakan : “semangat maupun kepuasan kerjanya makin meningkat ketika gojek memberikan insentif dan jaminan sosial bagi para driver-nya. Adanya jaminan sosial tersebut driver gojek bisa terbantu atau bebannya lebih ringan apabila suatu saat terjadi kecelakaan maupun kendaraan rusak. Agar mendapatkan jaminan sosial, pihak driver dikenakan potongan saldo perbulan Rp 15.000/bulan, tergantung dari jenis jaminan yang dipilih”.

Meningkatnya kinerja yang diperoleh oleh driver gojek adalah dengan naiknya rating pertahun, namun indikasi rating pada

tiga periode terakhir menurun. Pada tabel di bawah ini memuat data kinerja rating driver gojek Surabaya yang diperoleh pada tahun 2021, 2022, 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Data kinerja Rating driver gojek gubeng Surabaya

Rating	2021	2022	2023
4,50	20 orang	15 orang	10 orang
4,70	15 orang	25 orang	15 orang
5,00	15 orang	10 orang	25 orang

Sumber : Hasil dari Wawancara Informal kepada perwakilan driver gojek gubeng Surabaya

Tabel di atas mengindikasikan adanya rating driver gojek gubeng surabaya yang tidak stabil pada tahun 2021 banyak yang mendapatkan rating 4,50 akan tetapi rating 4,70 mengalami kenaikan pada tahun 2022 di karenakan pada tahun tersebut banyak driver yang sering mengancel orderan. Rating 5,00 mulai meningkat kembali pada tahun 2023 dikarenakan pandemi sudah selesai maka customer tidak takut lagi untuk memesan ojek online. Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat pribadi, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya (Rumengan & Mekel, 2015). Menurut wicaksono (2019) kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver.

Fenomena yang terjadi di gojek kinerja naik maka insentif yang diberikan akan naik sesuai tingkatan level yang diperolehnya terbukti dengan tabel di bawah ini:

Tabel 2. Data Insentif Driver Gojek Gubeng Surabaya

Jumlah orang	Insentif yang diberikan	Tingkatan level	Keterangan
5 orang	Insentif yang diberikan berupa uang dimulai pada pukul 06.00-	Basic	Insentif diberikan apabila mencapai 700 point

	21.00 jika mencapai 700 point		maka akan mendapatkan uang sebesar Rp. 50.000
25 orang	Insentif yang diberikan berupa uang dimulai pada pukul 06.00-21.00 jika mencapai 1.100 point	Silver	Insentif diberikan apabila mencapai 1.100 point maka akan mendapatkan uang sebesar Rp.120.000.
10 orang	Insentif yang diberikan berupa uang dimulai pada pukul 06.00-21.00 jika mencapai 1.400 point	Gold	Insentif diberikan apabila mencapai 1.400 point maka akan mendapatkan uang sebesar Rp.140.000.
10 orang	Insentif yang diberikan berupa uang dimulai pada pukul 06.00-21.00 jika mencapai 1.700 point	Platinum	Insentif diberikan apabila mencapai 1.700 point maka akan mendapatkan uang sebesar Rp.180.000.

Sumber : Hasil dari Wawancara Informal kepada perwakilan driver gojek gubeng Surabaya

Tabel diatas mengindikasikan bahwa apabila kinerja naik maka insentif ikut naik berdasarkan tingkat level yang di peroleh driver setiap bulannya. Penilaian tingkatan level bisa berubah-ubah berdasarkan kinerja perbulannya dan point perharinya , apabila kinerja sebulan ini naik maka tingkatan level akan ikut naik berdasarkan point yang di peroleh perharinya. Menurut (Adam et al., 2020) bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek. Sistem performa pada driver gojek ditentukan berdasarkan rating harian masing-masing

driver. Apabila rating harian mereka tidak mencapai 50%, maka bonus akan hangus. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, syarat yang harus dipenuhi driver untuk menjaga rating atau performa, diantaranya adalah tidak adanya pembatalan (cancellation) dari pihak driver, dan tidak menolak order. Jika performa tidak terpenuhi, maka driver terancam tidak akan mendapatkan bonus, sementara bonus merupakan harapan driver untuk mendapatkan pendapatan yang lebih besar.

Fenomena yang terjadi di gojek kinerja naik maka jaminan sosial yang diberikan akan maksimal sesuai tingkatan level yang terdaftar jaminan sosial di gojek terbukti dengan tabel di bawah ini:

Tabel 3. Data Jaminan Sosial Driver Gojek Gubeng Surabaya

Jumlah orang	Jaminan sosial yang diberikan	Tingkatan level	Keterangan
35 orang	Jaminan ketenagakerjaa yang yaitu apabilamengikuti terjadi kecelakaan kerja atau ada cidera karena kerja maka akan ditanggung oleh gojek (Perusahaan).	Semua BPJS-TK	Jaminan sosial yang diberikan hanya ketika adanya kecelakaan kerja ataupun cidera kerja, tetapi jaminan tersebut diberikan hanya yang mengikuti program BPJS-TK pada gojek dan hanya bisa di tanggung perusahaan apabila mengikuti syarat dan prosedur yang telah diberikan oleh

	perusahaan.		
15 orang	Jaminan ketenagakerjaan yaitu apabila terjadi kecelakaan kerja atau ada cidera karena kerja maka akan ditanggung oleh gojek (Perusahaan).	Tidak mengikuti BPJS-TK karena perbulannya terkena potongan saldo dan persyaratannya terlalu susah.	Tidak mengikuti BPJS-TK karena perbulannya terkena potongan saldo dan persyaratannya terlalu susah.

Sumber : Hasil dari Wawancara Informal kepada perwakilan driver gojek gubeng Surabaya

Tabel diatas mengindikasikan bahwa driver gojek tidak diwajibkan untuk mengikuti BPJS-TK akan tetapi apabila tidak mengikutinya maka suatu saat terjadi kecelakaan atau cidera kerja maka perusahaan tidak ikut menanggungnya. Jaminan Sosial secara sempit disampaikan oleh Imam Soepomo dalam (Hennigusnia & Kurniawati, 2021) Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatannya (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya. Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian spekulatif maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian ini disebut dengan resiko. Kebutuhan rasa aman merupakan motif yang kuat dimana manusia menghadapi sejumlah ketidakpastian yang cukup besar dalam kehidupan, misalnya untuk memperoleh pekerjaan, dan untuk memperoleh jaminan kehidupan apabila karyawan tertimpa musibah (Satriawan, 2020).

Fenomena yang terjadi di gojek kinerja naik maka kepuasan kerja akan naik sesuai tingkatan level yang diperolehnya terbukti dengan tabel di bawah ini:

Tabel 4. Data Kepuasan Kerja Driver Gojek Gubeng Surabaya

Jumlah orang	Kepuasan kerja yang diperoleh	Tingkatan level	Keterangan
5 orang	Insentif yang diberikan berupa uang dimulai pada pukul 06.00-21.00 jika mencapai 700 point.	Basic	Merasakan Puas karena insentif diberikan apabila mencapai 700 point maka akan mendapatkan uang sebesar Rp. 50.000.
25 orang	Insentif yang diberikan berupa uang dimulai pada pukul 06.00-21.00 jika mencapai 1.100 point.	Silver	Merasakan Puas karena insentif diberikan apabila mencapai 1.100 point maka akan mendapatkan uang sebesar Rp.120.000.
10 orang	Insentif yang diberikan berupa uang dimulai pada pukul 06.00-21.00 jika mencapai 1.400 point	Gold	Merasakan puas karena Insentif yang diberikan apabila mencapai 1.400 point maka akan mendapatkan uang sebesar Rp.140.000.
10 orang	Insentif yang diberikan berupa uang dimulai pada	Platinum	Merasakan puas karena Insentif yang diberikan apabila mencapai 1.700 point maka

pukul 06.00- 21.00 jika mencapai 1.700 point	akan mendapatkan uang sebesar Rp.180.000.
---	--

Sumber : Hasil dari Wawancara Informal kepada perwakilan driver gojek gubeng Surabaya

Tabel diatas mengindikasikan bahwa tingkat terendah yakni pada tingkatan level basic sebanyak 5 orang merasakan puas karena insentif diberikan apabila mencapai 700 point maka akan mendapatkan uang sebesar Rp. 50.000. Tingkat tertinggi yakni pada tingkatan level silver sebanyak 25 orang Merasakan Puas karena insentif diberikan apabila mencapai 1.100 point maka akan mendapatkan uang sebesar Rp.120.000. Menurut (Wirasto, 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek. Apa yang sudah diberikan oleh Gojek mulai dari gaji dan sistem kerja yang diberlakukan sudah memberikan sesuai dan memberikan kepuasan terhadap para driver. Sebaliknya apabila gaji dan sistem yang diberlakukan tidak sesuai maka tidak akan memberikan kepuasan kerja. Untuk itu Gojek harus memperhatikan kebijakan-kebijakan yang akan di berlakukan.

Berdasarkan pada pendapat dari penelitian terdahulu ditemukan hasil penelitian diantaranya sebagai berikut: (Sugiono et al., 2022). Penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif insentif finansial dan insentif non-finansial terhadap kepuasan kerja mitra Gojek komunitas Laskar Sasaji Bandung area Ciliwung. Secara parsial insentif finansial berpengaruh secara signifikan dan secara parsial insentif non-finansial tidak berpengaruh secara signifikan. Penelitian tentang insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja driver gojek diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tilawati, 2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif dan Jaminan Sosial secara parsial berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang.

Dari uraian yang telah di kemukakan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : “Pengaruh Insentif, Jaminan Sosial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek di Kota Surabaya”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif (X1), Jaminan Sosial (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Driver Gojek (Y). subyek penelitian ini adalah seluruh Driver gojek di Surabaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik dalam menganalisis data ini menguji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dan menggunakan software SPSS versi 25

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	47	94%
2	Perempuan	3	6%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Kuisoner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Jumlah

seluruh responden sebanyak 50 orang, dimana responden laki-laki tingkat frekuensinya 94% dan responden perempuan tingkat frekuensinya 6%.

Hal ini menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sangat mendominasi dibandingkan perempuan yang bekerja sebagai mitra driver di PT. Gojek Indonesia Surabaya. Dapat juga disimpulkan bahwa perusahaan lebih membutuhkan banyak tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 Tahun	1	2%
2	20 – 25 Tahun	11	22%
3	26 – 30 Tahun	10	20%
4	31 – 40 Tahun	8	16%
5	> 40 Tahun	20	40%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data Kuisoner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah > 40 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 40% , 31- 40 tahun sebanyak 8 orang atau 16 % , 26 – 30 tahun sebanyak 10 orang atau 20% , 20 – 25 tahun sebanyak 11 orang atau 22% , < 20 tahun sebanyak 1 orang atau 2%.

Hal ini menunjukkan bahwa mitra driver pada PT. Gojek Surabaya khususnya Surabaya pusat sebagian besar berusia tua. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang tua, memiliki pengalaman kerja menjadi driver gojek yang sangat lama.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 7. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	43	86%
2	Akademi/Diploma	7	14%
3	S1	-	-
4	S2/S3	-	-
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data Kuisoner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak adalah SMA yaitu sebanyak 43 orang atau 86%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh sebagian besar mitra driver PT. Gojek Surabaya adalah SMA.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Bulan	1	2%
2	3 – 4 Bulan	6	12%
3	1 – 2 Tahun	1	2%
4	> 5 Tahun	42	84%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data Kuisoner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja didominasi oleh > 5 tahun sebanyak 84 % , 1 - 2 tahun sebanyak 2 % , 3 – 4 bulan sebanyak 12% dan < 1 bulan sebanyak 2 % . Hal ini menunjukkan bahwa lebih dominan driver gojek > 5 tahun.

Analisa Deskripsi Variabel Bebas dan Terikat**Insentif (X1)**

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X1)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1.1	39	78	10	20					1	2	50	100	1,28	1,37
X1.1.2	31	62	17	34	1	2			1	2	50	100	1,46	
X1.2.1	7	14	8	16	31	62	3	6	1	2	50	100	2,66	2,41
X1.2.2	8	16	32	64	5	10	4	8	1	2	50	100	2,16	
X1.3.1	10	20	32	64	6	12	1	2	1	2	50	100	2,02	1,95
X1.3.2	15	30	29	58	4	8	1	2	1	2	50	100	1,88	
X1.4.1	10	20	17	34	22	44			1	2	50	100	2,30	2,36
X1.4.2	8	16	17	34	22	44	2	4	1	2	50	100	2,42	
X1.5.1	8	16	27	54	14	28			1	2	50	100	2,18	2,20
X1.5.2	6	12	31	62	11	22			2	4	50	100	2,22	
X1.6.1	5	10	25	50	19	38			1	2	50	100	2,34	1,88
X1.6.2	36	72	9	18	4	8			1	2	50	100	1,42	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling tinggi adalah X1.2 dengan nilai 2,41 atau dalam kategori

sangat baik yang terdapat pada indikator “lama kerja” dimana sebagian anggota setuju dengan pernyataan yang ada di indikator tersebut.

Jaminan Sosial (X2)

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan Sosial (X2)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1.1	27	54	11	22	2	4	8	16	2	4	50	100	1,94	1,93
X1.1.2	28	56	9	18	3	6	9	18	1	2	50	100	1,92	
X1.2.1	1	2	3	6	2	4	43	86	1	2	50	100	3,80	3,82
X1.2.2	1	2	2	4	3	6	42	84	2	4	50	100	3,84	
X2.3.1	27	54			12	24	10	20	1	2	50	100	2,70	2,72
X2.3.2	2	4	23	46	13	26	10	20	2	4	50	100	2,74	
X2.4.1	1	2	1	2	4	8	42	84	2	4	50	100	3,86	3,86
X2.4.2			3	6	2	4	44	88	1	2	50	100	3,86	
X2.5.1	1	2	24	48	23	46	1	2	1	2	50	100	2,54	2,31
X2.5.2	8	16	32	64	9	18			1	2	50	100	2,08	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling tinggi adalah X2.4 dengan nilai 3,86 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator

“tunjangan kesehatan” dimana sebagian anggota setuju dengan pernyataan yang ada di indikator tersebut.

Kepuasan Kerja (X3)

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1.1	24	48	18	36	7	14			1	2	50	100	1,72	1,92
X3.1.2	14	28	18	36	17	34			1	2	50	100	2,12	
X3.2.1	5	10	15	30	27	54	1	2	2	4	50	100	2,60	2,55
X3.2.2	5	10	20	40	22	44	1	2	2	4	50	100	2,50	
X3.3.1	7	14	20	40	21	43			2	4	50	100	2,40	2,62
X3.3.2			12	24	35	70	2	4	1	2	50	100	2,84	
X3.4.1			45	90	3	6	1	2	1	2	50	100	2,16	2,14
X3.4.2	2	4	43	86	3	6	1	2	1	2	50	100	2,12	
X3.5.1	10	20	35	70	4	8			1	2	50	100	1,94	1,84
X3.5.2	19	38	28	56	1	2	1	2	1	2	50	100	1,74	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling tinggi adalah X3.3 dengan nilai 2,62 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator “promosi” dimana sebagian anggota setuju

dengan pernyataan yang ada di indikator tersebut.

Kinerja (Y)

Tabel 11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1.1	38	76	10	20			1	2	1	2	50	100	1,34	1,51
Y1.1.2	24	48	21	42	3	6	1	2	1	2	50	100	1,68	
Y1.2.1	15	30	27	54	6	12	1	2	1	2	50	100	1,92	1,89
Y1.2.2	15	30	30	60	3	6	1	2	1	2	50	100	1,86	
Y1.3.1	6	12	19	38	23	46	1	2	1	2	50	100	2,44	2,31
Y1.3.2	6	12	32	64	10	20	1	2	1	2	50	100	2,18	
Y1.4.1	1	2	11	22	33	66	4	8	1	2	50	100	2,86	2,65
Y1.4.2	3	6	24	48	22	44			1	2	50	100	2,44	
Y1.5.1	5	10	40	80	3	6	1	2	1	2	50	100	2,06	2,02
Y1.5.2	8	16	38	76	2	4	1	2	1	2	50	100	1,98	
Y1.6.1	16	32	31	62	2	4			1	2	50	100	1,78	1,64
Y1.6.2	31	62	16	32	1	2	1	2	1	2	50	100	1,50	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling tinggi adalah Y1.4 dengan nilai 2,65 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator “penekanan biaya” dimana sebagian anggota setuju dengan pernyataan yang ada di indikator tersebut.

Analisis Kualitas Data

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25 mendapatkan hasil seperti yang dipaparkan dibawah ini :

Tabel 12. Uji Validitas Variabel Insentif

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Insentif (X1)	X1.1	0,743	0,278 7	Valid
	X1.2	0,704	0,278 7	Valid
	X1.3	0,860	0,278	Valid

X1.4	0,784	0,278	Valid
X1.5	0,852	0,278	Valid
X1.6	0,863	0,278	Valid

Sumber : Data Kuisioner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 12 uji validitas yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan dari variabel Insentif adalah Valid, karena degree of freedom (df) = $N - 2 = 50 - 2 = 48$ dengan af signifikansi = 5 %, maka r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,2787. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Dari uji validitas tersebut menunjukkan bahwa indikator X1.6 yaitu Evaluasi Jabatan pada variabel Insentif lebih dominan karena Evaluasi Jabatan lebih dirasakan driver gojek Surabaya apabila terdapat rating atau penilaian jelek dari konsumen sangat berpengaruh terhadap driver karena akan mengakibatkan akun aplikasi driver menjadi susah mendapatkan orderan, dapat disimpulkan indikator X1.6 lebih berpengaruh bila dibandingkan dengan indikator lain yang terdapat di variabel Insentif.

Tabel 13. Uji Validitas Variabel Jaminan Sosial

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Jamina n Sosial (X2)	X2.1	0,838	0,278	Valid
	X2.2	0,480	0,278	Valid
	X2.3	0,840	0,278	Valid
	X2.4	0,442	0,278	Valid
	X2.5	0,528	0,278	Valid

Sumber : Data Kuisioner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 13 uji validitas yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa 5 pernyataan dari variabel Insentif adalah Valid, karena degree of freedom (df) = $N - 2 = 50 - 2 = 48$ dengan af signifikansi = 5 %, maka r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,2787. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Dari uji validitas tersebut menunjukkan bahwa indikator X2.3 yaitu Tunjangan Kematian

pada variabel Jaminan Sosial lebih dominan karena Tunjangan Kematian lebih dirasakan driver gojek Surabaya apabila terdapat kecelakaan atau cedera pada saat bekerja yang mengakibatkan fatal ataupun terdapat hal lain yang tidak di inginkan maka akan di tanggung perusahaan jika driver tersebut mengikuti jamsostek yang aktif dan mengenakan atribut pada saat bekerja, dapat disimpulkan indikator X2.3 lebih berpengaruh bila dibandingkan dengan indikator lain yang terdapat di variabel Jaminan Sosial.

Tabel 14. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuas an Kerja (X3)	X3.1	0,765	0,278	Valid
	X3.2	0,854	0,278	Valid
	X3.3	0,883	0,278	Valid
	X3.4	0,820	0,278	Valid
	X3.5	0,857	0,278	Valid

Sumber : Data Kuisioner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 14 uji validitas yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa 5 pernyataan dari variabel Insentif adalah Valid, karena degree of freedom (df) = $N - 2 = 50 - 2 = 48$ dengan af signifikansi = 5 %, maka r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,2787. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Dari uji validitas tersebut menunjukkan bahwa indikator X3.3 yaitu Promosi pada variabel Kepuasan Kerja lebih dominan karena Promosi lebih dirasakan driver gojek Surabaya dengan adanya promosi baik promosi perawatan motor dan promosi jabatan pada tingkatan driver lebih meringankan beban pengeluaran driver untuk biaya servis kendaraan, dapat disimpulkan indikator X3.3 lebih berpengaruh bila dibandingkan dengan indikator lain yang terdapat di variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 15. Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0,899	0,278	Valid

Y1.2	0,926	0,278	Valid
		7	
Y1.3	0,926	0,278	Valid
		7	
Y1.4	0,636	0,278	Valid
		7	
Y1.5	0,879	0,278	Valid
		7	
Y1.6	0,914	0,278	Valid
		7	

Sumber : Data Kuisoner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 15 uji validitas yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan dari variabel Insentif adalah Valid, karena degree of freedom (df) = $N - 2 = 50 - 2 = 48$ dengan af signifikansi = 5 %, maka r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,2787. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Dari uji validitas tersebut menunjukkan bahwa indikator Y1.2 dan Y1.3 yaitu Kualitas dan waktu pada variabel Kinerja lebih dominan karena Kualitas dan Waktu lebih dirasakan driver gojek Surabaya dengan adanya promosi baik promosi perawatan motor dan promosi jabatan pada tingkatan driver lebih meringankan beban pengeluaran driver untuk biaya servis kendaraan, dapat disimpulkan indikator X3.3 lebih berpengaruh bila dibandingkan dengan indikator lain yang terdapat di variabel Kepuasan Kerja.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur indikator yang terdapat dalam variabel-variabel dalam kuisoner. Pengujian dengan Cronbach's Alpha yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel.

Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode Alpha Cronbach (α). Koefisien Alpha Cronbach menunjukkan sejauh mana ke konsistenan responden dalam menjawab instrument yang dinilai. Suatu instrume dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60.

Dari uji reabilitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25 mendapatkan hasil dibawah ini:

Tabel 16. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	0,884	Reliabel

Jaminan Sosial	0,647	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,882	Reliabel
Kinerja	0,934	Reliabel

Sumber : Data Kuisoner yang diolah tahun 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat dari Cronbach Alpha untuk variabel X1,X2,X3 dan Y lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel atau dengan kata lain dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari uji Normalitas yang dilakukan pada data penelitian ini menggunakan SPSS 25 mendapatkan nilai sebagai berikut :

Tabel 17. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86010952
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.057
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Kuisoner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 17 mendapatkan hasil output Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 17 pada uji Kolmogrov-Smirnov yang kedua, mendapatkan hasil output Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 18. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif	0,373	2.685	Tidak terjadi

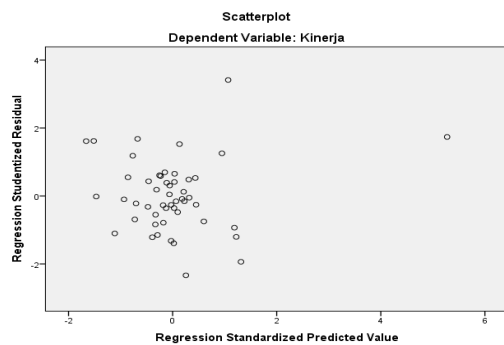
Jaminan Sosial	0,869	1.150	gejala Multikolinearitas Tidak terjadi
Kepuasan Kerja	0,371	2.695	gejala Multikolinearitas Tidak terjadi

Sumber : Data Kuisioner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 18 menyatakan bahwa pada variabel Insentif, Jaminan Sosial dan Kepuasan Kerja tidak terjadi gejala Multikolinearitas karena memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroksiditas

Tabel 19. Uji Heteroksiditas



Sumber : Data Kuisioner yang diolah tahun 2023

Dari Tabel 19 dapat dipaparkan bahwa hasil uji heteroksiditas pada gambar diatas terlihat titik scatterplot tidak membentuk sebuah pola serta titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroksiditas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 20. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Beta		
1 (Constant)	-.918	3.361			-.273	.786
Insentif	.585	.133	.560		4.401	.000
Jaminan sosial	.029	.114	.022		.258	.797

Kepuasan kerja	.407	.159	.326	2.556	.014
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Kuisioner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 20 mendapatkan nilai constanta sebesar -.918 dan untuk X1 sebesar 0,585 sementara X2 sebesar 0,029 dan X3 sebesar 0,407. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -.918 + 0,585 X1 + 0,029 X2 + 0,407 X3 + e$$

Dari perhitungan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut :

- Nilai constanta Kinerja sebesar -.918 yang menyatakan jika variabel X1 (Insentif), X2 (Jaminan Sosial), X3 (Kepuasan Kerja) sama dengan 0 (nol) maka variabel Y (Kinerja) sebesar -.918.
- Nilai koefisien X1 (Insentif) sebesar 0,585 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Insentif) sebesar 1 % maka variabel Y (Kinerja) meningkat sebesar 0,585 (58,5%) atau sebaliknya jika setiap terjadi penurunan variabel X1 (Insentif) sebesar 1% maka variabel Y (Kinerja) menurun sebesar 0,585 (58,5%).
- Nilai koefisien X2 (Jaminan Sosial) sebesar 0,029 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Jaminan Sosial) sebesar 1 % maka variabel Y (Kinerja) meningkat sebesar 0,029 (2,9%) atau sebaliknya jika setiap terjadi penurunan variabel X2 (Jaminan Sosial) sebesar 1% maka variabel Y (Kinerja) menurun sebesar 0,029 (2,9%).
- Nilai koefisien X3 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,407 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X3 (Kepuasan Kerja) sebesar 1 % maka variabel Y (Kinerja) meningkat sebesar 0,407 (40,7%) atau sebaliknya jika setiap terjadi penurunan variabel X3 (Kepuasan Kerja) sebesar 1% maka variabel Y (Kinerja) menurun sebesar 0,407 (40,7%).
- Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Insentif (X1),

Jaminan Sosial (X2), Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Koefisien Determinasi R²

Tabel 21. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.704	3.984

a. Predistors: (Constant), Kepuasan Kerja, Jaminan Sosial, Insentif

Sumber : Data Kuisoner yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 21 mendapatkan nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,722 (72,2%). Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Insentif (X1), Jaminan Sosial (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y1) sebesar 0,722 (72,2%), sedangkan sisanya 0,278 (27,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja (Y) yang tidak termasuk dalam penelitian kali ini.

Uji T

Tabel 22. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-.9183.361			-.273.786	
Insentif	.585 .133		.560	4.401	.000
Jaminan sosial	.029 .114		.022	.258	.797
Kepuasan kerja	.407 .159		.326	2.556	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Dasar pengambilan keputusan uji t :

1. Apabila nilai sig kurang dari $< 0,05$, maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila nilai sig lebih dari $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
2. Jika nilai t_{hitung} lebih dari $> t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila nilai t_{hitung} kurang dari $< t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Uji t Parsial Insentif (X1)

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh Insentif secara parsial terhadap kinerja driver gojek di Surabaya.

Berdasarkan tabel 22 output SPSS, nilai koefisien t hitung dari variabel insentif (X1) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} 4,401 lebih dari $> t_{tabel}$ 1,677. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis pertama diterima yang berarti bahwa Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).

Uji t Parsial Jaminan Sosial (X2)

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh Jaminan Sosial secara parsial terhadap kinerja driver gojek di Surabaya.

Berdasarkan tabel 22 output SPSS, nilai koefisien t hitung dari variabel jaminan sosial (X2) dengan nilai signifikan sebesar 0,797 lebih dari $> 0,05$ dan nilai t_{hitung} 0,258 lebih dari $> t_{tabel}$ 1,677. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis kedua diterima yang berarti bahwa Jaminan Sosial (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).

Uji t Parsial Kepuasan Kerja (X3)

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja driver gojek di Surabaya.

Berdasarkan tabel 22 output SPSS, nilai koefisien t hitung dari variabel kepuasan kerja (X3) dengan nilai signifikan sebesar 0,014 kurang dari $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,556 lebih dari $> t_{tabel}$ 1,677. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis ketiga diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).

Uji F

Tabel 23. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1897.878	3	632.626	39.857	.000 ^b
Residual	730.122	46	15.872		
Total	2628.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Jaminan Sosial, Insentif

Sumber : Data Kuisoner yang diolah tahun 2023

Dasar pengambilan keputusan uji F :

1. Apabila nilai sig kurang dari $< 0,05$, maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila nilai sig lebih dari $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
2. Jika nilai F_{hitung} lebih dari $> F_{tabel}$, maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila nilai F_{hitung} kurang dari $< F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh insentif, jaminan sosial, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja driver gojek di Surabaya.

Berdasarkan tabel 23 Insentif (X1), Jaminan Sosial (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh simultan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki nilai signifikansi $0,000 <$ dari $0,05$ dan memiliki $F_{hitung} 39,857 > F_{tabel}$ yaitu 3,191. maka hipotesis 4 diterima, dengan kata lain insentif (X1), jaminan sosial (X2), kepuasan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja driver gojek

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki nilai Signifikansi sebesar $0,000$ kurang dari $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,401$ lebih dari $> t_{tabel} 1,677$. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis pertama diterima yang berarti bahwa Insentif

(X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator tertinggi yaitu "lama kerja" yang di maksud disini adalah pemberian insentif pada perusahaan gojek dilihat dari lama kerja seorang driver. Insentif pada perusahaan gojek bisa di peroleh melalui persyaratan apabila mendapatkan 10 orderan akan mendapatkan bonus insentif sebesar Rp. 35.000 dari pukul 06.00 WIB sampai pukul 20.00 WIB dengan syarat harus mempunyai rating minimal 4,5 dan memiliki nilai penyelesaian 100% tidak boleh mengancel orderan lebih dari 2 order dari yang di terima.

Indikator variabel yang mempunyai nilai paling rendah yakni berada pada indikator "kinerja" yang dimaksud ialah perlu adanya peningkatan kinerja karena insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja. Indikator ini memiliki nilai rendah maka solusinya yaitu lebih meningkatkan insentif yang diberikan kepada driver gojek agar kinerjanya lebih meningkat lagi. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek selaras dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Febriantora & Fuadati, 2021) yang mengungkapkan bahwa variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek.

Insentif ialah imbalan berupa bonus atau tanda jasa tambahan yang diberikan di luar hak pokok karyawan seperti gaji, insentif dapat berupa barang maupun uang yang di berikan oleh perusahaan agar meningkatkan kinerja atau performa karyawan dalam bekerja. Insentif pada perusahaan gojek bisa di peroleh melalui persyaratan apabila mendapatkan 10 orderan akan mendapatkan bonus insentif sebesar Rp. 35.000 dari pukul 06.00 WIB sampai pukul 20.00 WIB dengan syarat harus mempunyai rating minimal 4,5 dan memiliki nilai penyelesaian 100% tidak boleh mengancel orderan lebih dari 2 order dari yang di terima.

Menurut (Adam et al., 2020) bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek. Sistem performa pada driver gojek ditentukan berdasarkan rating harian masing-masing driver. Apabila rating harian mereka tidak mencapai 50%, maka bonus akan hangus. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, syarat yang harus dipenuhi driver untuk menjaga rating atau performa, diantaranya

adalah tidak adanya pembatalan (cancellation) dari pihak driver, dan tidak menolak order. Jika performa tidak terpenuhi, maka driver terancam tidak akan mendapatkan bonus, sementara bonus merupakan harapan driver untuk mendapatkan pendapatan yang lebih besar. Dengan demikian, penilaian positif dari konsumen merupakan insentif non material yang pada akhirnya berwujud pada pencapaian insentif material.

Dari hasil output diatas dapat dipaparkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan kepada driver gojek maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan dan begitu pun sebaliknya jika insentif yang diberikan tidak terlalu besar maka akan terjadi penurunan kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja driver gojek.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Jaminan Sosial (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki nilai Signifikansi sebesar 0,797 lebih dari $> 0,05$ dan nilai thitung 4,401 lebih dari $> t$ tabel 1,677. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis kedua diterima yang berarti bahwa Jaminan Sosial (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Pamungkas, 2020) yang mengungkapkan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator tertinggi yaitu “tunjangan kesehatan” yang di maksud disini adalah jaminan sosial yang diberikan lebih menuju ke tunjangan kesehatan karena dengan adanya tunjangan kesehatan driver lebih di perhatikan kesehatannya. Jaminan sosial ialah pemberian jaminan kesehatan ataupun perlindungan sosial yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar karyawan merasa di lindungi oleh perusahaan. Jaminan sosial pada perusahaan gojek berupa bpjs tenagakerja. Bpjs tenaga kerja tersebut tidak terlalu diwajibkan kepada driver namun tidak menutup kemungkinan juga apabila driver ingin mengikuti program bpjs tenaga kerja pada gojek maka dikenakan potongan saldo perbulan sebesar Rp. 15.000/bulan, tergantung dari jenis jaminan sosial yang dipilih.

Indikator variabel yang mempunyai nilai paling rendah yakni berada pada indikator “tunjangan kecelakaan kerja”, yang dimaksud ialah tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan masih minim karena tunjangan kecelakaan kerja diberikan hanya kepada driver yang mengenakan atribut ataupun yang mengikuti BPJS-TK. Jaminan Sosial secara sempit disampaikan oleh Imam Soepomo dalam (Hennigusnia & Kurniawati, 2021) Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatannya (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.

Dari hasil ouput diatas dapat dipaparkan bahwa semakin besar jaminan sosial yang diberikan maka semakin tinggi juga kinerja driver gojek yang dihasilkan begitu pun juga sebaliknya jika jaminan sosial yang diberikan berkurang maka akan terjadi penurunan kinerja driver gojek.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja driver gojek.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki nilai Signifikansi 0,014 kurang dari $< 0,05$ dan memiliki nilai thitung 2,556 lebih dari $> t$ tabel 1,677 maka dapat disimpulkan Hipotesis tiga diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Wicaksono, 2019) yang mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator tertinggi yaitu “promosi” yang dimaksud disini adalah tingkat promosi perawatan kendaraan yang di berikan gojek kepada driver lebih memuaskan dan untuk harga lebih miring dari bengkel lain diluar yang tidak bekerja sama dengan pihak gojek. Kepuasan kerja ialah tingkat ukuran dari kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya, hasil kerja maupun perasaan suka terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Kepuasan kerja yang banyak di minati para driver gojek ialah adanya insentif yang diberikan dan jaminan sosial yang tidak mengikat untuk mewajibkan mengikuti jaminan sosial.

Indikator variabel yang mempunyai nilai paling rendah yakni berada pada indikator “rekan kerja”, yang dimaksud ialah hubungan rekan kerja lebih rendah karena jarang untuk bertemu apabila mendapatkan orderan atau keliling terus menerus otomatis jarang ada waktu untuk bertukar pendapat pada driver lainnya namun, tidak menutup kemungkinan untuk berinteraksi ke driver lainnya dengan cara komunikasi atau saling menyapa di jalan. Menurut (Wirasto, 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek. Apa yang sudah diberikan oleh Gojek mulai dari gaji dan sistem kerja yang diberlakukan sudah memberikan sesuai dan memberikan kepuasan terhadap para driver. Sebaliknya apabila gaji dan sistem yang diberlakukan tidak sesuai maka tidak akan memberikan kepuasan kerja. Untuk itu Gojek harus memperhatikan kebijakan-kebijakan yang akan di berlakukan.

Dari hasil output diatas dapat dipaparkan bahwa semakin puas kerja driver gojek akan mengalami peningkatan begitu pun sebaliknya jika driver merasa tidak puas kerja yang diberikan kurang baik maka akan terjadi penurunan kinerja.

Pengaruh Insentif, Jaminan Sosial, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver gojek

Insentif (X1), Jaminan Sosial (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh simultan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki nilai signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$ dan memiliki Fhitung $39,857 > \text{Ftabel}$ yaitu 3.191. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat diterima, dengan kata lain insentif (X1), jaminan sosial (X2), kepuasan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator tertinggi yaitu “penekanan biaya” yang dimaksud disini adalah penekanan biaya untuk perawatan motor sudah banyak di persiapkan oleh driver guna perawatan motor setiap bulannya. Kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan. Insentif, jaminan sosial, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karena dengan adanya insentif jaminan sosial, dan kepuasan kerja driver gojek lebih giat atau kinerjanya lebih meningkat.

Indikator variabel yang mempunyai nilai paling rendah yakni berada pada indikator “kuantitas”, yang dimaksud ialah kuantitas yang diberikan driver terhadap konsumen masih kurang sehingga diperlukan adanya pertemuan antara driver ataupun pihak kantor gojek untuk melakukan penyuluhan ataupun pengarahan melayani customer yang baik agar meningkatkan kuantitas yang lebih bagus.

Insentif, Jaminan Sosial, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver gojek. Menurut (Adam et al., 2020) bahwa Insentif dalam gojek ialah bonus, bonus tersebut ada dalam kriteria tertentu yakni berupa poin maupun performa. Sistem performa pada driver gojek ditentukan berdasarkan rating harian masing-masing driver. Apabila rating harian mereka tidak mencapai 50%, maka bonus akan hangus.

Jaminan sosial dalam gojek ialah tergantung dari individu driver tersebut. Driver bisa daftar atau ikut dalam jaminan sosialnya maka dikenakan potongan per bulannya. Apabila tidak mengikuti program jaminan sosial maka driver tidak terkena potongan perbulannya. Gojek tidak memaksa atau mewajibkan untuk driver agar ikut jaminan sosial semua. Namun, dari jaminan sosial tersebut pekerja gojek mendapatkan keuntungan yang diperoleh setiap individu.

Menurut (Wirasto, 2019) bahwa apa yang sudah diberikan oleh Gojek mulai dari gaji dan sistem kerja yang diberlakukan sudah memberikan sesuai dan memberikan kepuasan terhadap para driver. Sebaliknya apabila gaji dan sistem yang diberlakukan tidak sesuai maka tidak akan memberikan kepuasan kerja. Untuk itu Gojek harus memperhatikan kebijakan-kebijakan yang akan di berlakukan.

Dari hasil output tersebut dapat dipaparkan bahwa terjadi gabungan antara variabel insentif, jaminan sosial, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja driver gojek maka harus memaksimalkan insentif yang diberi, memberikan jaminan sosial yang cukup, memaksimalkan fasilitas yang diberi untuk driver gojek agar tercipta kepuasan kerja yang baik..

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, variabel jaminan sosial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek Gubeng Surabaya.

Saran

Bagi peneliti. Hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat dan lebih mengetahui mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama dalam bidang kepuasan kerja *driver* gojek maupun variabel lainnya.

Bagi Lembaga Universitas Muhammadiyah Surabaya. Penelitian ini dapat memberikan referensi sebagai bahan kajian dan menambah koleksi perpustakaan, sehingga dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Bagi Gojek Kota Surabaya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pihak kantor gojek untuk senantiasa mengevaluasi insentif yang berikan, serta selalu memperhatikan jaminan sosial yang diberikan dan terus meningkatkan kepuasan kerja yang ada karena ketiga variabel tersebut adalah salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja *driver* gojek di kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, V., Wulandari, J., & Aprillia, H. D. (2020). Analisis Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 106–116.
- Arwana, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.
- Febriantora, Moh. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2021). Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9).

- Hennigusnia, & Kurniawati, A. (2021). Tinjauan Konstitusi Terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2).
- Lestari, M., Akbar, D. A., & Maulana, C. Z. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 8(1), 109–126.
- Maziah. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- Nafrizal. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(7).
- Norawati, S., Abdillah, R., & Zakaria, N. (2021). Analisis Komitmen Dan Kompetensi Dan Dampak Pada Kinerja Guru Pada Sman 1 Bangkinang Kota. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 166–175.
- Nugroho, M. F. H. (2021). Pengaruh Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Mitra Gojek Komunitas Laskar Sasaji Bandung Area Ciliwung PT Karya Anak Bangsa. *Journal Competency Of Business*, 5(2), 88–101.
- Pamungkas, W. A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Rumengan, L. T., & Mekel, P. A. (2015). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado Analysis Of Work Environment On The Employees Performance At The Faculty Of Economics

- And Business Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*, 890(1), 890–899.
- Sari, I. R. (2019). *Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Nasmoco Ringroad Mojosoongo Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Satriawan, T. A. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Karya Niaga Abadi (J&T Express Cabang Mojoagung-Jombang). *Jurnal*.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Harum Maju Mapan Karawang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1584–1594.
- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja Dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1), 76–83. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Sugiono, E., Wulandari, A., & Mandacan, O. (2022). Analisis pengaruh kompetensi, dan sertifikasi terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi pada guru SMK se Kabupaten Manokwari. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(5).
- Tilawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 1(3), 139–152.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya*. CV. Mandar Maju.
- Wicaksono, I. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Indonesia.
- Wirasto, S. A. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Eks Karisidenan Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.